P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v11i1

Iklim Organisasi dalam Membangun Loyalitas *Daily Worker* di SPX Express Semarang DC

[1]Agis Slamet, [2]Ratih Pratiwi, [3]Mochamad Purnomo
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Wahid Hasyim Semarang
E-mail: [1]agisslamet123@gmail.com, [2] rara@unwahas.ac.id, [3]purnomo@unwahas.ac.id

ABSTRAK

Daily worker menopang kebutuhan tenaga kerja pusat distribusi logistik yang volumenya berubah-ubah, tetapi status hubungan kerja yang tidak tetap membuat pergantian pekerja sulit dikendalikan. Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi iklim organisasi di SPX Express Semarang *Distribution Center* (DC) dan menjelaskan bagaimana iklim tersebut membentuk loyalitas *daily worker*. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terbuka terhadap lima daily worker yang bekerja pada unit inbound, penyortiran, dan outbound, kemudian dianalisis dengan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña. Hasil menunjukkan bahwa loyalitas terbentuk melalui empat aspek iklim organisasi, yaitu penghargaan yang jelas dan tepat waktu, dukungan supervisor dan manajemen, hubungan kerja yang hangat antarpekerja, serta kepastian kerja. Kepastian kerja menjadi aspek yang paling menentukan sekaligus paling lemah, sedangkan beban target pada masa puncak pesanan menjadi sumber tekanan yang menggerus keterikatan pekerja. Penelitian menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang suportif dan adil dapat menumbuhkan loyalitas pekerja harian meskipun hubungan kerjanya tidak bersifat tetap.

Kata kunci: *iklim organisasi, loyalitas kerja, daily worker, logistik, SPX Express*

ABSTRACT

Daily workers sustain the fluctuating labour demand of logistics distribution centers, yet their non-permanent employment status makes turnover difficult to control. This study analyzes the organizational climate at SPX Express Semarang Distribution Center (DC) and explains how that climate shapes daily worker loyalty. A descriptive qualitative approach was employed. Data were collected through an open-ended questionnaire administered to five daily workers, and were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña. The findings show that loyalty is formed through four aspects of organizational climate: clear and timely rewards, supervisor and management support, warm working relationships among workers, and job certainty. Job certainty emerged as the most decisive yet weakest aspect, while target pressure during peak order periods eroded workers' attachment. The study concludes that a supportive and fair organizational climate can foster loyalty among daily workers even when their employment relationship is not permanent.

Keywords: *organizational climate, work loyalty, daily worker, logistics, SPX Express*

DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v11i1
P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan perdagangan elektronik mengubah cara perusahaan logistik mengelola tenaga kerja. Paket yang masuk ke pusat distribusi tidak datang dalam volume yang stabil. Jumlahnya melonjak pada tanggal kampanye belanja dan menyusut pada hari biasa. SPX Express, perusahaan ekspedisi yang melayani pengiriman paket dari ekosistem belanja daring Shopee, mengandalkan jaringan pusat distribusi (*distribution center*, DC) untuk menerima, memilah, dan meneruskan paket ke titik pengantaran. Di SPX Express Semarang DC, pekerjaan itu berjalan dalam alur *inbound*, penyortiran, dan *outbound* yang dibagi ke dalam beberapa *shift* dengan target paket harian.

Fluktuasi volume menuntut tenaga kerja yang lentur. Perusahaan menutup kebutuhan tersebut dengan merekrut *daily worker*, yaitu pekerja yang dipanggil menurut kebutuhan hari kerja dan menerima upah sesuai kehadiran. Skema ini sejalan dengan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan harian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Kalleberg (2000) menggolongkan hubungan kerja semacam ini sebagai hubungan kerja nonstandar, yang ditandai ketidakpastian durasi kerja dan lemahnya jaminan keberlanjutan. Connelly dan Gallagher (2004) menambahkan bahwa sikap dan perilaku pekerja kontingen tidak dapat dilepaskan dari cara organisasi memperlakukan mereka.

Ketidakpastian itu berdampak langsung pada keterikatan pekerja. Daily worker mudah berpindah ke tempat kerja yang menawarkan upah atau jadwal lebih baik, sehingga tingkat pergantian (*turnover*) menjadi persoalan yang berulang. Meta-analisis Griffeth et al. (2000) menempatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara faktor yang berkaitan dengan keputusan berhenti. Bagi pusat distribusi, setiap pekerja yang keluar berarti seleksi, pengenalan area kerja, dan pelatihan prosedur penyortiran harus diulang, sementara ketepatan pemilahan paket dan ritme tim ikut terganggu.

Loyalitas dalam penelitian ini tidak dimaknai sempit sebagai lamanya seseorang bertahan. Pada pekerja harian, loyalitas tampak dalam kehadiran yang konsisten, kesediaan menerima penempatan *shift* dan area kerja, ketaatan pada prosedur, serta keinginan untuk dipanggil kembali oleh organisasi yang sama. Faktor yang membentuknya banyak bergantung pada iklim organisasi, yakni persepsi bersama anggota organisasi tentang kebijakan, praktik, dan prosedur di tempat kerja (Schneider et al., 2013). Iklim tersebut terbentuk dari komunikasi, kepemimpinan supervisor, kepuasan terhadap pekerjaan, keadilan perlakuan, dan kondisi lingkungan kerja. Pekerja yang merasa diperlakukan adil dan didukung cenderung membalasnya dengan keterikatan pada organisasi (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Kajian tentang iklim organisasi dan loyalitas lebih banyak menyasar karyawan tetap. Sepanjang pengetahuan penulis, penelitian yang menelaah pekerja harian di pusat distribusi logistik, khususnya di Semarang, masih terbatas. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut melalui dua rumusan masalah. Pertama, bagaimana kondisi iklim organisasi di SPX Express Semarang DC menurut persepsi *daily worker* Kedua, bagaimana aspek penghargaan, dukungan manajemen, hubungan kerja antarkaryawan, dan kepastian kerja membentuk loyalitas *daily worker*. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan kondisi iklim organisasi tersebut dan menganalisis kontribusi setiap aspeknya terhadap loyalitas *daily worker*.

P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v11i1

2. LANDASAN TEORI

2.1 Iklim Organisasi

Iklim organisasi merujuk pada persepsi bersama anggota organisasi terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur, serta perilaku yang dihargai dan didukung di tempat kerja (Schneider et al., 2013). Konsep ini berbeda dari budaya organisasi. Budaya berbicara tentang nilai dan asumsi dasar yang bertahan lama, sedangkan iklim menangkap pengalaman yang dirasakan pekerja sehari-hari sehingga lebih mudah berubah oleh keputusan manajerial (Ehrhart et al., 2014). Robbins dan Judge (2017) juga memandang persepsi pekerja terhadap organisasi sebagai penentu sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

Litwin dan Stringer (1968) merumuskan sembilan dimensi iklim organisasi: struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, dan identitas. Stringer (2002), yang bekerja dengan kerangka Hay Group, meringkasnya menjadi enam dimensi, yaitu fleksibilitas, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan, dan komitmen tim. Penelitian ini tidak memakai seluruh dimensi secara mekanis. Dimensi yang paling dekat dengan pengalaman daily worker dipilih, yakni penghargaan, dukungan, kehangatan hubungan kerja, serta kejelasan yang dalam penelitian ini disebut kepastian kerja. Keempatnya dibaca melalui lima lensa yang menjadi fokus lapangan, yaitu komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, keadilan, dan lingkungan kerja.

2.2 Loyalitas Kerja dan *Daily Worker*

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia, loyalitas dipahami sebagai kesetiaan dan kesediaan pekerja menjaga kepentingan organisasi (Mangkunegara, 2017). Secara konseptual, gagasan ini dekat dengan komitmen organisasi, yaitu sejauh mana pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya (Robbins & Judge, 2017). Meyer dan Allen (1991) membedakan tiga komponen komitmen: afektif, berupa keterikatan emosional; kontinuans, berupa pertimbangan biaya bila meninggalkan organisasi; dan normatif, berupa rasa berkewajiban untuk tetap tinggal. Allen dan Meyer (1990) menunjukkan bahwa komponen afektif berkaitan dengan pengalaman kerja yang dirasakan pekerja, sehingga relevan untuk menelaah peran iklim organisasi.

Daily worker berada dalam posisi yang khas. Hubungan kerjanya berjangka pendek dan bergantung pada kebutuhan operasional, sehingga komponen kontinuans nyaris tidak berfungsi sebagai pengikat karena biaya berpindah tempat kerja rendah. Pengikat yang tersisa adalah komponen afektif dan normatif, yang dibentuk oleh perlakuan organisasi dari hari ke hari (Connelly & Gallagher, 2004; Kalleberg, 2000). Karena itu, loyalitas *daily worker* dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui tiga indikator: kehadiran yang konsisten, ketaatan pada prosedur kerja, dan kesediaan untuk kembali dipanggil.

2.3 Iklim Organisasi dan Loyalitas Pekerja Harian

Hubungan antara iklim organisasi dan loyalitas dapat dijelaskan melalui teori dukungan organisasi. Eisenberger et al. (1986) menyatakan bahwa pekerja membentuk keyakinan menyeluruh tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraannya, lalu membalasnya dengan komitmen dan usaha. Tinjauan Rhoades dan Eisenberger (2002) mengidentifikasi keadilan prosedural, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja sebagai anteseden dukungan yang dipersepsikan, dengan komitmen afektif dan berkurangnya niat berhenti sebagai konsekuensinya. Meta-analisis Kurtessis et al. (2017) memperkuat pola tersebut. Pada pekerja harian, logika pertukaran ini berlangsung dalam skala yang lebih pendek. Mereka menilai

DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v11i1
P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062

organisasi bukan dari janji jangka panjang, tetapi dari apa yang dialami pada setiap *shift*: apakah upah dibayar tepat, apakah supervisor memberi arahan yang jelas, dan apakah mereka dipanggil lagi.

Keadilan memberi lapisan tambahan. Colquitt (2001) memisahkan keadilan menjadi dimensi distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional. Pembagian *shift*, penugasan area, dan penyampaian target adalah praktik yang pada pekerja harian langsung dibaca sebagai perlakuan adil atau tidak adil. Di sisi lain, tuntutan kerja yang tinggi tanpa sumber daya pendukung memicu kelelahan dan menggerus keterikatan, sebagaimana dijelaskan teori tuntutan–sumber daya kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Kepuasan kerja juga tetap dipandang sebagai jalur yang menghubungkan pengalaman kerja dengan keputusan bertahan (Judge et al., 2017).

3. METODOLOGI

3.1 Pendekatan dan Lokasi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena iklim organisasi merupakan persepsi subjektif pekerja terhadap kebijakan, praktik, dan pengalaman kerja sehari-hari. Penelitian dilaksanakan di SPX Express Semarang DC, khususnya pada unit *inbound*, penyortiran, dan *outbound* yang mempekerjakan *daily worker*.

3.2 Informan

Informan dipilih secara *purposive* berdasarkan keterlibatan langsung dalam pengelolaan atau pengalaman bekerja sebagai *daily worker* (Sugiyono, 2019). Penelitian ini melibatkan lima informan, yaitu *daily worker* dengan masa kerja satu bulan hingga lebih dari satu tahun. Pengambilan data dilakukan dari pihak yang memiliki keterlibatan langsung dan pemahaman menyeluruh terhadap kondisi organisasi, sehingga informasi yang diperoleh tetap dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai iklim organisasi.

3.3 Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner terbuka yang disusun secara sistematis dan komprehensif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai iklim organisasi. Kuesioner ini dirancang dalam bentuk pertanyaan terbuka yang memungkinkan informan mengungkapkan pengalaman, persepsi, dan makna yang mereka konstruksi terkait berbagai aspek iklim organisasi, seperti penghargaan, dukungan manajemen, hubungan kerja antarkaryawan, kepastian kerja, serta keadilan dan beban kerja.

Selain itu, data yang diperoleh digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi pola pembentukan loyalitas dalam organisasi melalui penafsiran naratif informan. Cakupan indikator tersebut memungkinkan pengumpulan data secara menyeluruh mengenai kondisi iklim organisasi dan keterkaitannya dengan loyalitas berdasarkan perspektif informan, dengan penekanan pada kedalaman pemahaman konteks, makna subjektif, dan kekayaan deskripsi kualitatif.

3.4 Analisis dan Keabsahan Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif terhadap hasil kuesioner dari lima orang *daily worker* di gudang logistik SPX. Analisis mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Jawaban responden dikelompokkan berdasarkan empat aspek penelitian, yaitu iklim organisasi, kepastian kerja, keadilan pembagian tugas, dan loyalitas kerja. Selanjutnya, jawaban dianalisis untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan,

P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v11i1

dan kecenderungan pengalaman responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan kuesioner terhadap lima orang *daily worker* di gudang logistik SPX menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepastian kerja, keadilan pembagian tugas, dan loyalitas merupakan aspek penting yang membentuk pengalaman kerja pekerja harian. Berdasarkan analisis deskriptif kualitatif dengan mengelompokkan jawaban responden ke dalam empat aspek penelitian, ditemukan bahwa pekerjaan sebagai *daily worker* tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, dan kemampuan mengatur waktu, terutama bagi pekerja yang berstatus mahasiswa.

Pada aspek iklim organisasi, responden menggambarkan lingkungan kerja yang dinamis, memiliki ritme cepat, dan menuntut kedisiplinan tinggi. Aktivitas seperti sortir, *inbound*, *outbound*, dan *bagging* membutuhkan ketahanan fisik serta koordinasi tim yang baik. Pelaksanaan *briefing* sebelum pergantian sif, pembagian tugas yang terstruktur, respons pengawas terhadap kendala, serta ketersediaan fasilitas ibadah menjadi bentuk dukungan organisasi yang membantu kelancaran pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang suportif dapat mendukung kenyamanan pekerja sekaligus membantu pencapaian target operasional.

Pada aspek kepastian kerja, hasil kuesioner menunjukkan bahwa status *daily worker* memiliki kelebihan sekaligus keterbatasan. Fleksibilitas jadwal memberikan keuntungan bagi mahasiswa untuk menyeimbangkan pekerjaan dan perkuliahan. Namun, kesempatan kerja yang bergantung pada volume operasional dan kebutuhan musiman menimbulkan ketidakpastian pendapatan. Keterbatasan kuota harian juga dapat memicu persaingan ant pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya transparansi informasi mengenai jadwal dan ketersediaan pekerjaan agar pekerja dapat merencanakan aktivitasnya dengan lebih baik.

Pada aspek keadilan pembagian tugas, responden menilai bahwa pekerjaan antara *daily worker* dan karyawan tetap secara umum telah dibagi berdasarkan fungsi masing-masing. Pekerja harian lebih banyak menjalankan tugas teknis, sedangkan karyawan tetap menangani supervisi, administrasi, dan pengendalian sistem. Pembagian tersebut dinilai cukup proporsional, meskipun kurangnya transparansi mengenai uraian tugas resmi masih menjadi kendala. Oleh karena itu, kejelasan tanggung jawab dan standar pembagian pekerjaan diperlukan untuk memperkuat persepsi keadilan serta mengurangi potensi kesalahpahaman.

Sementara itu, loyalitas pekerja harian dipengaruhi oleh kompensasi yang dianggap sepadan, fleksibilitas jadwal, hubungan kerja yang harmonis, dan kesempatan memperoleh pengalaman. Penghargaan dari atasan, umpan balik yang membangun, serta kesempatan mempelajari operasional logistik turut memberikan manfaat bagi pekerja. Namun, loyalitas *daily worker* cenderung bersifat situasional karena dipengaruhi oleh manfaat yang dirasakan secara langsung. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kompensasi, kejelasan sistem kerja, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan kompetensi untuk menjaga motivasi pekerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja *daily worker* di SPX dibentuk oleh interaksi antara iklim organisasi,

kepastian kerja, keadilan pembagian tugas, dan loyalitas. Pekerjaan ini berkontribusi terhadap pembentukan karakter disiplin dan kolaboratif, tetapi masih memerlukan perbaikan dalam transparansi sistem kerja dan kepastian kesempatan bekerja. Oleh karena itu, penyampaian informasi yang jelas, pembagian tugas yang transparan, serta pelatihan dasar bagi pekerja harian dapat menjadi langkah untuk meningkatkan kualitas pengalaman kerja dan mendukung kelancaran operasional gudang logistik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap lima orang *daily worker* di gudang logistik SPX, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, kepastian kerja, keadilan pembagian tugas, dan loyalitas berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja pekerja harian. Lingkungan kerja yang suportif, pembagian tugas yang cukup proporsional, kompensasi yang sepadan, serta fleksibilitas jadwal memberikan manfaat bagi pekerja dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Namun, ketidakpastian kesempatan kerja dan kurangnya transparansi mengenai uraian tugas masih menjadi kendala. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam transparansi sistem kerja, kejelasan jadwal dan pembagian tugas, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas *daily worker* sekaligus mendukung kelancaran operasional gudang logistik SPX.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Dr. Ratih Pratiwi, S.Pd., M.Si., M.M. selaku pihak yang telah memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan dalam pelaksanaan penelitian ini. Dukungan tersebut sangat berarti bagi kelancaran proses penelitian hingga penyelesaian tulisan ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh daily worker yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian dengan baik. Partisipasi, keterbukaan, serta kerja sama yang diberikan oleh para responden sangat membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian ini. Setiap bentuk bantuan, dukungan, dan kerja sama yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran penelitian. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memahami iklim organisasi dan pembentukan loyalitas pada daily worker, serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463–488.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356–374.

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology, 26*, 341–365.

Harvard University, Graduate School of Business Administration.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.

Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja*.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology, 64*, 361–388.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.